

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya disimpulkan hal – hal sebagai berikut:

1. *Distributive justice* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun dengan arah positif, artinya keadilan distributif yang dirasakan baik dalam hal kelayakan, persamaan dari alokasi penghargaan/imbalan berdampak semakin tingginya kepuasan kerja pegawai.
2. *Procedural justice* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONEIA (Persero) Madiun dengan arah positif, artinya semakin tinggi keadilan prosedural dalam proses pengambilan keputusan berdampak semakin tingginya kepuasan kerja pegawai.
3. *Interactional justice* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun dengan arah positif, artinya semakin tinggi keadilan interaksional dalam hubungan harmonisasi antara atasan dengan bawahan berdampak semakin tingginya kepuasan kerja pegawai
4. *Distributive justice, procedural justice, dan interactional justice* secara simultan berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun dengan arah positif, artinya semakin

tinggi tingkat keadilan organisasi yang mencangkup ketiga dimesinya berdampak semakin tingginya kepuasan kerja pegawai.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan pada PT POS INDONESIA (Persero) Madiun adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian variabel *distributive justice* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun. Berdasarkan hasil tersebut, PT POS INDONESIA (Persero) Madiun diharapkan dapat mempertahankan, bahkan dapat meningkatkan keadilan distributif dalam aspek *equity*/ekuitas yaitu aspek kesesuaian imbalan dengan pekerjaan pegawai karena berdasarkan persepsi pegawai masuk kategori sedang atau cukup. Strategi yang dapat dilakukan pihak perusahaan terkait aspek tersebut, misalnya dengan mengembangkan program kompensasi tambahan berupa kompensasi berdasarkan prestasi kerja (*merit pay*), bagi pegawai yang bekerja sesuai bahkan melebihi standart kerja perusahaan.
2. Hasil penelitian variabel *procedural justice* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun. Berdasarkan hal tersebut, yang perlu ditindak lanjuti PT POS INDONESIA (Persero) Madiun adalah dapat mempertahankan aspek-aspek *procedural justice* yang meliputi pengendalian proses penerapan

peraturan-peraturan, konsistensi penerapan peraturan, serta keadilan prosedural dalam kelompok, dan apabila mungkin ditingkatkan lagi, khususnya aspek peraturan-peraturan tentang etika dan moralitas organisasional, dengan melibatkan pegawai dalam prosedur-prosedur pengambilan keputusan.

3. Hasil penelitian variabel *interactional justice* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PT POS INDONESIA (Persero) Madiun. Oleh karena itu, pihak PT POS INDONESIA (Persero) Madiun perlu mempertahankan bahkan mengupayakan untuk peningkatan kepuasan kerja melalui aspek keadilan interaksional tersebut, dengan memperhatikan harmonisasi hubungan kerja antara atasan dengan bawahan atau pegawai dalam hal perlakuan personal yang *fair* satu dengan yang lainnya. Untuk persepsi keadilan interaksional yang masih dalam tingkat sedang atau cukup, seperti dalam hal penjelasan peraturan atau prosedur secara menyeluruh kepada bawahan perlu ditingkatkan atau diperbaiki oleh pihak manajemen. Pihak manajemen dapat memberikan penjelasan lebih detail tentang peraturan-peraturan perusahaan kepada semua pegawai agar pegawai memiliki pemahaman yang sama, sebagai upaya manajemen dalam menunjukkan perlakuan yang sama dalam perolehan informasi dan interaksional di lingkungan kerja.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini hanya berjumlah tiga variable, dengan nilai R^2 sebesar 49,2%.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian relatif terbatas yaitu 60 pegawai tetap kantor pusat PT POS INDONESIA (Persero) Madiun.

D. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran-saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan riset tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat menambah variabel lain seperti komitmen organisasi (Hasmarini dan Yuniawan, 2008).
2. Untuk mengeksplorasi hasil temuan lebih lanjut, dapat menambah obyek penelitian seperti pegawai di kantor cabang yang ada di wilayah Madiun, atau dapat mengganti obyek penelitian di organisasi lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-zu'bi, Hasan Ali. 2010. A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management* vol 5, (12), pp: 102-109, diunduh dari https://www.researchgate.net/profile/Hasan_Al-Zubi/publication/263275742_A_Study_of_Relationship_between_Organizational_Justice_and_Job_Satisfaction/links/0c96053a5b2ca486e2000000.pdf pada Maret 2017.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad. 2001. *Psikologi Industri*. Edisi ke 4. Yogyakarta. Liberty
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., and Gilliland, S. W. 2007. The management of organizational justice. *The Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48, diunduh dari. [http://www.wku.edu/cebs/doctorate/documents/readings/cropanzano et al 2007_organizational_justice.pdf](http://www.wku.edu/cebs/doctorate/documents/readings/cropanzano_et al 2007_organizational_justice.pdf) pada 10 Maret 2017.
- Dajan, Anton. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. Jakarta : LP3ES.
- Dwi Penny .H dan Ahyar Yuniawan. 2008. Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurna Bisnis Strategi* Vol.17 No. 1:99-118 diunduh dari http://eprints.undip.ac.id/34069/1/Pengaruh_keadilan_prosedural.pdf pada 12 Maret 2017.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (*job insecurity*) dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Jurnal Psikologi*. 1 (3):303-312.
- Ida ayu A.W dan I Gde Adnyana Sudibya. 2016. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Iteraksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 5 (6):3821-3848, diunduh dari <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/19793/14003p> pada 10 Maret 2017.

- Kristant Sentot, dan I Ketut Rahyuda, dan I Gede Riana. (2014). Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerjadan dampaknya terhadap komitmen, dan intensi keluar di PT Indonesia Power UBP Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.Vol 3(6): 308-329, diunduh dari <http://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/viewFile/6447/7024> pada 9Maret 2017.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Mas'ud, Fuad, 2004. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Semarang: BP UNDIP.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Meru Muhammad dan Dra. Fajrianthi, M.Psi.2013.Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Arsitek dan Konstruktor di Surabaya..*Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.Vol 2.No (2):83-89, diunduh dari <http://journal.unair.ac.id/downloadfull/JP106584-14522be54fullabstract>. pada 10 Maret 2017.
- Mustafa Eq, Zainal. 2008. Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Serta Mogok Kerja Karyawan Industri Tekstil Di Eks-keresidenan Surakarta.*Majalah Ekonomi FE*. Vol 8 (2):164-183, diunduh dari <https://web.opendrive.com/api/v1/download/file.json/MTBfMjYoMTQ3Nzhf?inline=o> pada 13 Maret 2017
- Nugroho.Agung.2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Jogjakarta:ANDI
- Robbins,Stephen.P., & Judge, Timothy.A2015. *Perilaku Organisasi*, penerjemah:Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, Edisi 16, Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*,penerjemah: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid,Edisi 12.Buku 1. PenerbitSalemba Empat
- Robbins, Stephen.P.2002. *Prinsip-PrinsipPerilaku Organisasi*, penerjemah: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S.Edisi 5.SalembaEmpat. Jakarta

Rohyani, Indah. 2014. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Personality (Kepribadian) Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Kebumen). *Jurnal Fokus Bisnis*. Vol.14(02):62-80, diunduh dari <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/fokbis/article/download/25/22>

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen (pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi (mixed methods), penelitian tindakan (action research), penelitian evaluasi)*. Bandung : Alfabeta.

Yasadiputra, Komangaris dan Made Surya P. 2014. Pengaruh *Organizational Justice* Serta *Job Insecurity* Terhadap *Job Satisfaction* Pegawai Kontrak pada PT. Wico Interna, Singaraja-Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol 8 (1):52-67, diunduh dari <http://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/8077/6091>. pada 11 Maret 2017